

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Keselamatan kesehatan kerja**

Menurut Suwardi dan Daryanto(2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan. Menurut Banyuwangi et al dalam Buku Lating (2021) penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk membuat tempat kerja yang nyaman, sehat serta terhindar dari adanya pencemaran lingkungan, yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang akhirnya membuat peningkatan keefektifan dan produktivitas kerja.

Menurut Sumakmur dalam Larasati (2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi karyawan.

Menurut International *Labour Organization (ILO)* dalam Aprilliani et al (2022) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau *Occupational Safety and Health* merupakan meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

### **2.1.1.1 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Adapun tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja menurut Kasmir (2019) sebagai berikut:

#### **1. Membuat karyawan merasa nyaman**

Artinya dengan di milikinya prosedur kerja serta adanya peralatan kerja yang mencukupi maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was ataupun rasa khawatir dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### **2. Memperlancar proses kerja**

Artinya terdapatnya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3), maka kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat jadi lebih baik. setelah itu proses kerja yang dijalankan tidak terkendala,terlebih dalam perihal waktu kerja atau produk yang dihasilkan menjadi lebih baik.

#### **3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja**

Maksudnya yaitu karyawan dalam hal ini tiap melaksanakan pekerjaannya telah paham dan mengerti ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga hendak mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Kepada semua karyawan diwajibkan memakai perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini menjadikan karyawan lebih waspada serta berhati-hati dalam melaksanakan aktivitasnya.

#### **4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja**

Artinya perusahaan hendak memasang rambu-rambu kerja yang sudah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan terdapatnya ketentuan dan rambu tersebut akan turut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus gampang dilihat serta jelas tanpa terdapat hambatan ataupun halangan.

#### 5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh pemakaian perlengkapan keselamatan kerja sekalipun ribet tetapi tidak akan mengganggu proses kerja ataupun aktivitas kerja karyawan.

#### 6. Menekan biaya

Artinya perusahaan berupaya mengurangi biaya dengan terdapatnya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3). Hal ini dapat disebabkan dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3),maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh sebab itu,karyawan diwajibkan memakai perlengkapan dan pengaman kerja.yang berimbas kepada biaya kecelakaan kerja menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan,sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

#### 7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada ketentuan kerja termasuk memberikan rambu-rambu kerja yang sudah dipasang. Setelah itu karyawan harus memakai peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan yang sudah diterapkan, sehingga kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Umumnya kecelakaan hendak terjadi karena karyawan kurang mencermati penggunaan prosedur serta perlengkapan kerja,seperti tidak mengenakan perlengkapan pengaman dalam bekerja.

#### 8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya bila terjadi suatu macam kecelakaan kerja yang kerap kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) ini,membuat tuntutan karyawan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa diminimalkan,sebab karyawan telah menyetujui terhadap ketentuan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga telah mengetahui risiko yang akan dihadapinya.

Tujuan dan Manfaat Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) menurut Irzal (2016):

1. Untuk menghindari adanya kecelakaan kerja
2. Untuk mencegah munculnya penyakit yang disebabkan dari pekerjaan

3. Menghindari/mengurangi terjadinya kematian
4. Menghindari/mengurangi terjadinya cacat tetap
5. Memelihara bangunan, material, peralatan serta mesin kerja, instalasi dan lain sebagainya
6. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memaksakan tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktif pekerja
7. Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, aman, dan nyaman yang dapat menciptakan rasa nyaman dan semangat pekerja produksi.

### **2.1.1.2 Pendekatan dalam program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Marwansyah (2019) Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang dimaksud untuk membantu melindungi dan memelihara kondisi fisik dan mental para pekerja. Program K3 dirancang dengan 2 pendekatan yaitu:

#### 1. Pendekatan pertama

Dengan menciptakan lingkungan psikologis dan perilaku yang mendukung keselamatan kerja, kecelakaan kerja dapat dikurangi jika para pekerja, baik secara sadar atau bawah sadar, berfikir tentang keselamatan. Sikap ini harus meliputi aktivitas yang terdapat pada operasional perusahaan dan kebijakan perusahaan secara yakin menekankan aspek Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang menjadi sangat penting.

#### 2. Pendekatan kedua

Dengan perancangan program keselamatan yaitu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman. Dalam hal ini, lingkungan fisik tempat kerja dibuat untuk menghindari terjadinya kecelakaan. Sedangkan program Kesehatan kerja dibuat untuk memelihara Kesehatan fisik dan mental para pekerja. Diharapkan program ini dapat menanggulangi masalah yang ada pada Kesehatan sehingga produktivitas pekerja secara individual tidak terganggu.

### **2.1.1.3 Indikator-indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menurut Mangkunegara (2017) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) antara lain adalah :

1) Keadaan tempat lingkungan kerja

Penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang sangat padat dan sesak.

2) Pengaturan Udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3) Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang.

4) Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

5) Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

### **2.1.2 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2017) Kecerdasan Emosional merupakan sekumpulan keahlian untuk merasakan serta menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berfikir, memahami dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri maupun orang lain. Menurut Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi, memahami makna emosi tersebut dan mengatur emosi dalam diri maupun orang lain.

Menurut Goleman 2009 dalam Suwatno (2019) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan yang berhubungan dengan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengatur diri, memiliki daya tahan ketika mengalami sesuatu permasalahan, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, sanggup mengatur suasana hati, kemampuan berempati serta membina ikatan dengan orang lain. kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengendalikan suasana hati.

### **2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Menurut Sudaryono (2014) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional :

#### 1. Faktor internal

Faktor internal adalah apa yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi Kecerdasan Emosinya. faktor internal ini memiliki 2 sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. segi jasmani adalah faktor fisik dan Kesehatan individu termasuk umur, gender, IQ dan apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses Kecerdasan Emosinya. Segi psikologi mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, motivasi, dan kepribadian.

#### 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosional berlangsung. faktor eksternal meliputi 1).stimulasi itu sendiri, kejenuhan stimulus, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan Kecerdasan Emosional tanpa distorsi dan 2).lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses Kecerdasan Emosional. objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebetulan yang sangat sulit dipisahkan.

### **2.1.2.2 Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman dalam Amir (2017) mengungkapkan lima indikator Kecerdasan Emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri,

yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk mengenal dan memahami suasana hati, emosi, dan dorongan, serta memahami bagaimana pengaruhnya untuk orang lain.

2. Pengaturan diri

yaitu kemampuan untuk mengendalikan suasana hati pada diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan ataupun ketersinggungan dan akibat yang muncul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Selalu melakukan pertimbangan dalam setiap ingin bertindak.

3. Motivasi

Yaitu sebuah keinginan bekerja untuk sesuatu yang lebih dari yang biasanya. cenderung ingin meraih sasaran dengan tenaga dan keteguhan.

4. Mengenal emosi orang lain (*empaty*)

yaitu kemampuan untuk memahami keadaan emosi orang lain dan memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi emosional mereka. kemampuan ini wujud keterampilan dasar dalam bersosial.

5. Keterampilan sosial

yaitu mahir dalam mengelola hubungan dengan orang lain, keterampilan mengelola emosi orang lain serta sanggup mempertahankan hubungan dengan orang lain lewat keterampilan sosial.

### **2.1.3 Pengertian Beban kerja**

Menurut Kasmir(2019) bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menuntaskan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Mahawati et al (2021) Beban Kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Koesomowidjojo (2017) adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

### 2.1.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beberapa faktor yang memiliki pengaruh Beban Kerja diantaranya:

#### a. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi Beban Kerja yaitu faktor yang datang nya dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal berupa jenis kelamin,usia,postur tubuh,status kesehatan dan motivasi,kepuasan,keinginan atau persepsi.

1. Faktor fisik seperti jenis kelamin,usia,postur tubuh,dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan perusahaan dalam pemberian tanggung jawab pekerjaan pada karyawannya.
2. Faktor psikis yang berupa motivasi,kepuasan,keinginan,atau presepsi juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan,motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya,kepuasan pada bidang kerja,upah,lingkungan kerja yang mendukung juga penting dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi Beban Kerja karyawan

#### b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti lingkungan kerja,tugas-tugas fisik dan organisasi kerja.

- a. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu yang berhubungan dengan kimiawi,psikologis,biologis,dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan,tanggung jawab pekerjaan,hingga tingkat kesulitan yang dihadapi Ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Organisasi kerja yang dimaksud adalah jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lama waktu bekerja,shift bekerja,istirahat,perencanaan karir hingga sistem gaji/pengupahan.



Menurut Gibson dalam Budiasa (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau *deadline* dapat meningkatkan motivasi dan menciptakan prestasi kerja yang tinggi, tetapi desakan waktu juga bisa menjadi Beban Kerja berlebihan sehingga dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau keadaan kesehatan seseorang menurun.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melaksanakan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu aspek penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkepanjangan, tanpa adanya waktu rehat ataupun libur dapat mempengaruhi kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

*Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan

dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan keadaan kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, yang menyebabkan terganggunya konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat Beban Kerja.

5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan Beban Kerja semakin berat. Pemakaian teknologi serta penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan penyesuaian tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat mempengaruhi kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

### 6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor keadaan kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

### 7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama tiap waktu ataupun dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menciptakan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan bila tenaga gagal untuk bertindak tepat pada keadaan darurat.

### 8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan Beban Kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan jika tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah Beban Kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

#### **2.1.3.2 Indikator-indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator Beban Kerja antara lain:

##### a. Kondisi Pekerjaan

Yaitu seorang karyawan dapat menguasai pekerjaannya dengan baik. perusahaan harus mengenali apa saja yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan, oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah mempunyai dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada seluruh bagian di dalam perusahaan sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya lebih mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan, Meminimalisir kesalahan dalam melakukan tahapan pekerjaan, Meminimalisir kecelakaan kerja, Mengurangi Beban Kerja Karyawan dan meningkatkan komparabilitas,

kredibilitas dan pertahanan,serta Mempermudah karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

#### b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya hendak meminimalisir beban kerja karyawan. tetapi, ada kalanya suatu organisasi tidak mempunyai SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

#### c. Target yang Harus Dicapai

Targt kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi Beban Kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu ataupun tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar Beban Kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. untuk itu, diperlukan penetapan waktu baku/dasar dalam menuntaskan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya pasti berbeda satu sama lain.

### **2.1.4 Pengertian kepuasan kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2016) Kepuasan Kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan,yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.seseorang dengan tingkatan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan yang positif tentang pekerjaannya,sebaliknya seseorang dengan tingkat yang rendah mempunyai perasaan negatif.

Menurut Tannady (2017) Kepuasan Kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan serta tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.kepuasan kerja merupakan perilaku(positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya,yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Kepuasan Kerja menurut Supriyatin(2013) adalah perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaannya.seorang karyawan dengan tingkatan kepuasan kerja yang tinggi memiliki pemikiran yang positif terhadap pekerjaannya.namun harus diingat bahwa Kepuasan Kerja tidak Cuma diperoleh dari aktivitas mengerjakan tugasnya saja,tetapi juga diperoleh hubungan antara pribadi baik dengan lingkungan maupun mitra kerjanya.

Menurut Zainal et al (2018) Kepuasan Kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual.setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu,maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2016)mengemukakan jika Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh sebagian faktor dibawah ini:

##### *a. Mentally Challenging*

Menunjukkan karyawan lebih suka memberikan kesempatan mereka menggunakan seluruh kemampuan secara bebas untuk menuntaskan suatu pekerjaan yang diberikan.

##### *b. Equitable Rewards*

Karyawan berharap kebijakan organisasi dan kesempatan promosi pada sistem pembayaran adil serta sesuai dengan harapan. Jika upah dibayar dengan adil, yaitu sesuai dengan keadaan pekerjaan, sesuai dengan kemampuan karyawan, serta sesuai dengan standar maka dapat terciptanya kepuasan kerja.

##### *c. Supportive Working Conditions*

Untuk mendapatkan rasa nyaman karyawan selalu memperhatikan lingkungan kerja. Karyawan tidak menyukai fasilitas kerja yang tidak menyenangkan dan berisiko untuk menjamin keselamatan jiwanya. Karyawan menginginkan suasana lingkungan kerja yang dekat dengan suasana di rumah.

#### *d. Supportive Colleagues*

Karyawan bekerja tidak selalu untuk uang maupun imbalan materi. Sebagian besar karyawan, bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan komunikasi sosial. Dukungan aktif dari teman kerja akan memberikan Kepuasan Kerja. Sikap kepemimpinan juga mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut hasibuan dalam Sembiring dan Ferine (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam sikap kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

#### **2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Zainal et al (2018) teori kepuasan kerja terdiri dari:

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur Kepuasan Kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang memang sepatutnya terjalin dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila Kepuasan Kerja diperoleh melebihi dari apa yang diharapkan membuat lebih puas lagi. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapat dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang hendak merasa puas atau tidak puas tergantung pada terdapat atau tidaknya keadilan dalam situasi, yaitu situasi kerja. Komponen utama dalam teori ini keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input ini merupakan faktor penting untuk karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti Pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas serta peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

### 3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menjelaskan Kepuasan Kerja serta ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan sesuatu variabel yang berkelanjutan.

#### **2.1.4.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Sopiah dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja atau disebut juga sebagai dimensi-dimensi dari Kepuasan Kerja adalah

##### 1. Promosi.

Aspek ini mengukur sejauh mana Kepuasan Karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, peluang untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi wajib dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.

##### 2. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan serta jarang orang yang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

##### 3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang menduduki tingkatan pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkatan pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkatannya lebih tinggi menunjukkan keahlian kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

##### 4. Supervisi

Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber yang penting terhadap karyawan atau dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam melaksanakan supervisi perlu diperhatikan serta dilakukan secara baik sebab dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

#### 5. Teman kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

#### 6. Keamanan kerja

Aspek ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan laki-laki maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan sepanjang bekerja.

#### 7. Kondisi kerja

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

#### 8. Administrasi atau kebijakan perusahaan

Aspek ini menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Dengan para manajer dan evaluasinya bisa dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

#### 9. Komunikasi

Berkomunikasi berarti berupaya untuk mencapai kesamaan makna atau kesamaan arti, melalui komunikasi berarti seseorang mencoba membagi informasi, gagasan atau sikap dengan pihak lain supaya diperoleh persepsi yang sama. Komunikasi merupakan suatu tahapan dari proses kepemimpinan yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain yang digunakan dalam fungsi-fungsinya memimpin pekerjaan.

#### 10. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan konsekuensi dari sesuatu wewenang yang dimiliki oleh seorang karyawan. Wewenang adalah hak untuk melaksanakan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

#### 11. Pengakuan

Pengakuan sesungguhnya juga merupakan penghargaan, hanya saja sifatnya lebih intangible atau tidak berupa fisik, sehingga memiliki unsur emosional atau

personal. Pada umumnya, perusahaan kerap kali tidak mengabarkan kapan atau kepada siapa pengakuan ini akan diberikan.

## 12. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja harus mempunyai fasilitas dan prasarana yang formal dan informal misalnya penetapan standar kerja dan adanya umpan balik kepada karyawan sehingga penyusutan prestasi kerja dapat dihindari.

## 13. Kesempatan untuk berkembang

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan, pengalaman, dan kemampuan kerja selama bekerja.

### **2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator-indikator yang menentukan Kepuasan Kerja menurut Robbins dan Judge (2016) yaitu

#### a. Kondisi Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan ketrampilan dan keahlian mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan perasaan bosan, tetapi pekerjaan yang banyak menantang akan menciptakan perasaan frustrasi dan gagal. Pada keadaan tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

#### b. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Selain itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja yang lokasinya dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relative modern serta dengan alat perlengkapan yang mencukupi.



c. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkatan ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk perkembangan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh sebab itu, individu-individu yang mempersepsikan jika keputusan promosi dibuat secara adil maka kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan jenis kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan memperoleh kepuasan yang tinggi.

e. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

## 2.2 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Pio (2018). yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur” .tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 107 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji  $f$ , keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Niartiningsih et al (2020), yang berjudul “*The Influence of Occupational Safety and Health on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hospital Nurses in Makassar City*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat rumah sakit di kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sample dalam penelitian ini adalah perawat penanggung jawab instalasi rawat inap, IGD, ICU dan OK yang berjumlah 230 responden, Pengambilan sampel menggunakan random sampling. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap organisasi komitmen dan tidak ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap organisasi komitmen melalui kepuasan kerja.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Lumunon et al (2019), yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi”. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif – Asosiatif, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 81 responden yang diambil dari populasi 436 orang yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, uji  $t$  dan uji  $F$  menggunakan program Statistical Program Sosial Science (SPSS) versi 23. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *work life balance*,

kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Saputra (2021). yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Modern Panel Indonesia. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 46 karyawan PT. Modern Panel Indonesia.. Teknik analisa data penelitian ini dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menjelaskan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian kelima dilakukan oleh Suleman et al (2020). yang berjudul “*Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja di antara kepala sekolah menengah di Khyber Pakhtunkhwa. Untuk penelitian ini diambil sampel sebanyak 402 dari 884 kepala sekolah menengah menggunakan Teknik sampling bertingkat. Penelitian ini bersifat korelatif, deskriptif, dan kuantitatif, dan penelitian survei yang dirancang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari para partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif sedang antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Selain itu, ada korelasi positif sedang antara semua sub dimensi kecerdasan emosional dan kepuasan kerja kecuali stabilitas emosional, di mana korelasinya juga positif dan ukuran efeknya lemah. Selanjutnya, lima dimensi kecerdasan emosional seperti mengelola hubungan, stabilitas emosional,

pengembangan diri, integritas, dan perilaku altruistik ditemukan prediktor signifikan kepuasan kerja.

Penelitian keenam dilakukan oleh Dwi Lestari et al (2021). yang berjudul “*Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation Variable*”. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Untuk penelitian ini diambil sampel sebanyak 75 responden dari jumlah populasi 292 pegawai pada DAOP 1 Jakarta. Teknik analisis menggunakan uji statistik structural equation model based variance (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan meskipun melalui mediasi Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja, secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja. berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Hartini *et al* (2022) yang berjudul “*Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja guru dan pengaruh kecerdasan emosional secara simultan pada SD Negeri di Kecamatan agak. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Jumlah sampel sebanyak 67 guru diambil dari populasi 199 orang yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket (kuisisioner), interview, dan studi

pustaka. Teknik analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden atau lainnya dikumpulkan dengan *software* statistik yang digunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan secara keseluruhan, kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Inegbedion et al (2020) yang berjudul “*Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations*” .penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan tentang keseimbangan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. untuk penelitian ini diambil sampel 764 responden dari jumlah populasi 960 yang diminta secara sukarela berpartisipasi dalam penelitian. pengambilan sampel Populasi penelitian terdiri dari anggota alumni Universitas Benin Nigeria yang merupakan karyawan dari perusahaan multinasional yang ditargetkan dan yang telah menyelesaikan MBA mereka dalam 15 tahun terakhir dan terdiri dari karyawan 2 universitas swasta. Data yang diperoleh dari responden diberi kode menggunakan SPSS, Selanjutnya data dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural. hasil menunjukkan bahwa keseimbangan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Mujiono dan Faruk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah berjumlah 89 pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program (SPSS) 22.0. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja,

Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Sibasopait (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas Jember (UNEJ). Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Untuk Sampel penelitian terdiri dari 154 responden yaitu tenaga kependidikan di Kantor Pusat UNEJ. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis hubungan sebab akibat hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang diajukan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja; kecerdasan emosional memiliki dampak positif dan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja; kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian kesebelas dilakukan oleh Turkemenoglu (2021) yang berjudul “*Occupational Health and Safety and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Role Ambiguity*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Metode kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 202 responden dari perusahaan manufaktur furnitur di Bursa Turki. Menggunakan Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS v22. Hasil menunjukkan bahwa pekerjaan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian keduabelas dilakukan oleh Astuti dan Mayasari (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, beban kerja terhadap motivasi kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada LAPAS kelas IIB Singaraja. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 orang responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja, Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja

## **2.3 Keterkaitan antar Variabel Penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Sari et al (2017) Dengan adanya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), maka para karyawan akan terfokus kepada pekerjaan yang mereka tangani. Hal inilah yang dimaksud adanya pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan akan memberikan motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik mengingat adanya jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) akan memberikan dukungan untuk bekerja secara maksimal. Apabila jaminan tersebut mampu memberikan motivasi kerja, maka upaya untuk menciptakan Kepuasan Kerja dapat terwujud.

### **2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2017) Karyawan yang memperoleh Kepuasan Karyawan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan sedangkan Kepuasan Karyawan yang rendah akan mempunyai sikap negative terhadap pekerjaannya. Sikap positif dan negatif ini tergantung pada Kecerdasan Emosional, setiap individu mempunyai tingkat Kepuasan Kerja yang berbeda-beda.

### **2.3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut lumunon et al ( 2019) Pemberian Beban Kerja yang baik kepada karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Paparan yang telah dikemukakan diatas, maka menyimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fahira Utama Sawah Lunto dan Kebon Baru

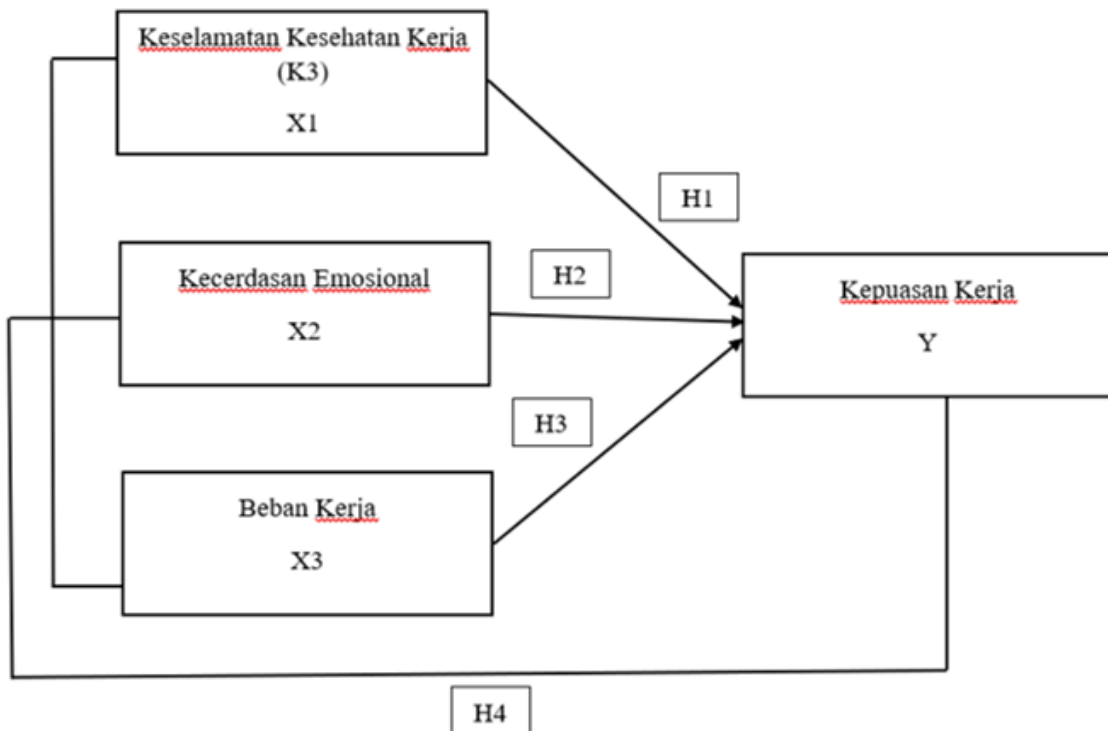
H2 :Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira Utama Sawah Lunto dan Kebon Baru

H3 :Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira Utama Sawah Lunto dan Kebon Baru

H4:Keselamatan Kesehatan Kerja,Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira Utama Sawah Lunto dan Kebon Baru



## 2.5 Kerangka konseptual penelitian



**Gambar 2.1** Krangka Konseptual Penelitian